

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar Menggunakan *Pathway Analysis*

Iin Dwi Aristy Putri

Program Magister, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia
Email: dwiaristyputri@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji, fasilitas dan penghargaan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei analitik yang bersifat asosiatif kausal yaitu penelitian untuk melihat pengaruh kausal (sebab akibat) antar variabel dengan pengukuran yang dilakukan melalui pemberian kuesioner dan wawancara dengan menggunakan analisis jalur dua arah. Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar. Objek penelitian ini adalah perawat berstatus PNS di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar yang berjumlah 105 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perawat, gaji, fasilitas dan penghargaan. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa gaji dan fasilitas signifikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat sedangkan penghargaan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja perawat dengan nilai estimasi parameter masing-masing 0,148; 0,250; -0,656.

Kata Kunci: anomali Bouguer lengkap, topografi, densitas.

LATAR BELAKANG

Pelayanan kesehatan adalah sebuah konsep yang digunakan dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Definisi pelayanan kesehatan menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo, (2010) adalah sebuah sub sistem pelayanan kesehatan yang tujuan utamanya adalah pelayanan preventif (pencegahan) dan promotive (peningkatan kesehatan)

dengan sasaran masyarakat. Definisi lain menyebutkan bahwa pelayanan kesehatan sendiri adalah suatu upaya yang diselenggarakan secara bersama-sama suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memelihara kesehatan perorangan, keluarga, kelompok dan ataupun masyarakat (Depkes RI, 2009).

Sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan rumah sakit terutama dalam peningkatan kerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang dapat ditingkatkan (Indrayanti, 2014). Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan perawatan yang berkualitas bagi klien (Potter & Perry, 2005).

Kinerja perawat juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang meliputi tuntutan kerja, dukungan kerja, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja fisik (Burdahyat, 2009). Kinerja seorang karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh sumber dan kondisi physical work environment dan sociopsychological work environment (Schuler, R. & Huber, 1993). Termasuk di dalam sociopsychological work

environment yang akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja yang nantinya motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

RSUD Labuang Baji Makassar merupakan rumah sakit yang terletak sangat strategis yaitu di tengah kota Makassar dan sangat mudah di akses oleh alat transportasi. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit kelas B yang mengembangkan pelayanan kesehatan secara professional kepada masyarakat. Di RSUD Labuang Baji Makassar jumlah keseluruhan tenaga perawat di ruang rawat inap dan rawat jalan yaitu sebanyak 332 perawat. Khusus di ruang rawat inap jumlah tenaga perawat PNS yaitu sebanyak 121 perawat dan perawat non PNS sebanyak 60 perawat. Dan jumlah ruang perawatan rawat inap yaitu sebanyak 14 ruangan.

Path Analysis (PA) atau analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (Regression Is Special Case Of Path Analysis). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar Menggunakan Pathway Analysis

model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/reciprocal). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (Exogenous), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Endogenous). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu

variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir. (Sugiyono, 2013:297). Penelitian Marianus Subianto “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat dan Neelam Bari, Uzma Arif, Almas Shoaib “Impact of Non-Finacial Rewards on Employee Attitude & Performance in the workplace A case of Business Institute of Karachi.

Tabel 1 Definisi Operasional dan Pengukurannya

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Alat dab Cara Ukur
Variabel Independen				
	Gaji	Meliputi gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, <i>benefit</i> , penghargaan.	Gaji	6 pernyataan
	Fasilitas	Fasilitas yang di maksud dalam penelitian ini adalah kenyamanan ruangan dan kelengkapan alat yang tersedia di ruangan masing-masing perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar.	Fasilitas	3 pernyataan
	Penghargaan	Penghargaan yang di maksud dalam penelitian ini adalah pujian dan pengakuan yang diberikan oleh atasan kepada perawat.	Penghargaan	2 pernyataan
				Dengan skor jawaban 1= Sangat tidak setuju (STS) 2=Tidak setuju (TS) 3=Setuju (S) 4=Sangat setuju (SS)

METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei analitik yang bersifat asosiatif

kausal yaitu penelitian untuk melihat pengaruh kausal (sebab akibat) antar variabel dengan pengukuran yang dilakukan melalui pemberian

kuesioner dan wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Data primer diambil dari hasil penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja perawat dengan

motivasi sebagai variabel intervening di RS Labuang Baji Kota Makassar 2018 serta data sekunder yang diperoleh dari pihak rumah sakit.

PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Karakteristik Perawat

Gambaran umum karakteristik responden tampak pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar 2018

Jenis kelamin	n	%
laki-laki	8	8,5
perempuan	97	91,5
Total	105	100,0

Sumber Data primer 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah

8 orang (8,5%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 97 orang (91,5%).

Tabel 3. Distribusi Perawat Berdasarkan Umur di Ruang Rawat Inap RS Labuang Baji Makassar 2018

Umur	n	%
<30 tahun	8	7,5
30-40 tahun	67	63,2
41-50 tahun	23	21,7
>50 tahun	7	6,6
Total	105	100,0

Sumber Data primer 2018

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar Menggunakan Pathway Analysis

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa kelompok umur tertinggi yaitu responden dengan rentang umur 30-40 tahun berjumlah 67 orang (63,2%), sedangkan kelompok umur terendah responden yang berumur diatas 50 tahun berjumlah 7 orang (6,6%).

Tabel 4 Distribusi Perawat Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar 2018

Pendidikan	n	%
D3 Keperawatan	11	10,4
S1	29	27,4
Ners	58	54,7
Lainnya	7	6,6
Total	105	100,0

Sumber Data primer 2018

Berdasarkan tabel 4 diatas kelompok pendidikan terakhir responden yang paling banyak yaitu Ners berjumlah 58 orang (54,7%) sedangkan kelompok pendidikan terakhir yang paling rendah yaitu Lainnya berjumlah 7 orang (6,6%).

Tabel 5 Distribusi Perawat Berdasarkan Lama Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar 2018

Lama Kerja	n	%
<5 tahun	2	1,9
5-10 tahun	24	22,6
11-15 tahun	34	32,1
16-20 tahun	24	22,6
>20 tahun	21	19,8
Total	105	100,0

Sumber Data primer 2018

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa kelompok lama kerja responden tertinggi yaitu 11-15 tahun berjumlah 34 orang (32,1%), sedangkan kelompok lama kerja terendah yaitu kurang dari 5 tahun berjumlah 2 orang (1,9%). Berdasarkan tabel 5 diatas

menunjukkan bahwa kelompok (56,6%), sedangkan kelompok jenjang karir responden tertinggi jenjang karir terendah yaitu PK IV yaitu PK III berjumlah 60 orang berjumlah 4 orang (3,8%).

Tabel 6 Distribusi Perawat Berdasarkan Jenjang Karir di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar 2018

Jenjang Karir	n	%
PK I	10	9,4
PK II	31	29,2
PK III	60	56,6
PK IV	4	3,8
Total	105	100,0

Sumber Data primer 2018

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa kelompok jenjang karir responden tertinggi yaitu PK III berjumlah 60 orang (56,6%), sedangkan kelompok jenjang karir terendah yaitu PK IV berjumlah 4 orang (3,8%).

Analisis Jalur Kinerja Pegawai

Berdasarkan kerangka konsep yang diajukan dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian hipotesis melalui pengujian analisis jalur (Pathway Analysis) pada persamaan struktural. Pengujian menggunakan analisis jalur karena dari kerangka konsep penelitian ini menunjukkan adanya variabel antara (intervening)

dan tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh langsung dari variabel independen ke variabel dependen melalui variabel antara. Secara keseluruhan hasil analisis jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Koefisien Jalur

Hasil estimasi parameter analisis jalur disajikan dalam tabel 7. Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan bahwa variabel fasilitas berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuangbaji Makassar dengan koefisien parameter masing-masing 0,250 dan nilai signifikan sebesar

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar Menggunakan Pathway Analysis

0,016. Artinya, apabila variabel fasilitas dinaikkan sebesar satu-satuan maka kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,250. sebaliknya, untuk variabel penghargaan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat dengan koefisien parameter sebesar -0,656 dan nilai signifikan

0,000. Artinya, apabila variabel penghargaan dinaikkan sebesar satu-satuan maka akan menurunkan kinerja perawat di ruang rawat RSUD Labuang Baji Makassar. Sedangkan untuk variabel gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Koefisien Jalur Pengaruh Gaji, Fasilitas dan Penghargaan terhadap Kinerja

No	Jalur	Estimate	Sig
1	Gaji-Kinerja (PX1Y1)	0,148	0,195
2	Fasilitas-Kinerja (PX2Y1)	0,250	0,016
3	Penghargaan-kinerja (PX3Y1)	-0,656	0,000

Sumber: Out put AMOS

Fasilitas yang didapatkan oleh perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawatnya dan mungkin cukup sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perawat mungkin dikarenakan oleh sarana atau prasarana yang cukup mendukung, seperti sarana tempat seperti ruangan perawatan dan ruang perawat yang cukup mendukung dari prasarananya seperti ketersediaan alat-alat kesehatan yang dirasa cukup, layak pakai, sesuai dengan kemajuan teknologi atau pun alat non medik yang cukup tersedia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan analisis jalur maka diperoleh hasil bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat adalah fasilitas dan penghargaan. Sedangkan untuk variabel gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat di ruang inap RSUD Labuang Baji Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Burdahyat. 2009. *Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD*

- Sumedang Tahun 2009. Tesis tidak dipublikasikan. Depok: FIK UI
- Depkes. 2006. *Pedoman pengembangan jenjang karir profesional perawat. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan dan Bina Pelayanan Medik Departemen Kesehatan RI.*
- Indrayanti, Monic Aprilia. 2014. *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang.* Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi di Publikasikan.
- Potter, P.A & Perry, A.G. 2005. *Foundamental of Nursing, Concepts, Process, and Practice.* Haecourt Australia: Mosby.
- Hculer, R & Huber V. 1993. *Personal and Human Resources Management Fifth Edition, USA West Publishing Company.*
- Sugiyono, 2014, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* (Bandung: ALFABETA)